



MODUM Kommunes arbeidsgiverpolitikk



skal være

Samhandlende og romslig

Nyskapende og modig

MODUM KOMMUNES ARBEIDSGIVERPOLITIKK

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING.....	3
2. VERDIGRUNNLAG.....	4
3. UTFORDRINGER.....	5
4. MÅL	5
4.1 Hovedmål	5
4.2 Delmål	5
5. ORGANISASJONEN.....	6
5.1 Åpen kunnskapsorganisasjon	6
5.2 Medarbeidere	7
5.3 Ledere	8
6. INNSATSOMRÅDER.....	8
6.1 Mangfold, inkludering og livsfaser.....	8
6.2 Identitet og omdømme.....	9
6.3 Medinnflytelse og medbestemmelse.....	9
6.4 Motivasjon og lønnspolitikk	10
6.5 Læring og utvikling.....	10
6.6 Politikk og administrasjon.....	11
6.7 Etikk og samfunnsansvar.....	11
6.8 Helse, Miljø og Sikkerhet.....	12
7. VEDLEGG 1: Verktøykasse for individuelle livsfasetiltak.....	13

1. INNLEDNING

Arbeidsgiverpolitikkenes kjerne kan defineres som de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag.

Arbeidsgiverpolitikken må være gjennomgående i ord og handling – fra folkevalgt til den enkelte medarbeider. Arbeidsgiverpolitikken henger sammen med kommunens øvrige mål og inngår i en strategisk sammenheng, og skal gjenspeile kommunens visjon:

”I Modum strekker vi oss lenger.”

Modum er en lavinntektskommune med høye ambisjoner for de tjenestene vi tilbyr våre innbyggere.

For å kunne innfri ambisjonene er det viktig med en sjenerøs, tydelig og inspirerende ledelse på alle nivåer.

Samtidig må vi forvente arbeidstakere som er positive og kreative og villige til å strekke seg langt for å møte innbyggernes behov og sammen med lederne gi Modum kommune et godt omdømme-

Tverrfaglighet og helhetstenking er en forutsetning for kommunens troverdighet, og må bli et fundament i kulturen i alle deler av kommunen. Arbeidsforholdene må legges til rette slik at de ansatte settes i stand til å fylle sine roller på en god måte.

Et levende dokument forutsetter at alle ledere sammen med ansatte setter seg inn i og bruker dokumentet i sitt daglige virke.

Når vi omtaler arbeidsgiverpolitikk mener vi at:

- arbeidsgiverpolitikken er et felles verdifundament for folkevalgte, ledere, medarbeidere og tillitsvalgte
- arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver praktiserer og står for i sitt forhold til medarbeiderne
- arbeidsgiverpolitikken handler om å gjøre hverandre gode ved å utvikle relasjoner og gode samhandlingsmønstre
- arbeidsgiverpolitikken skal sikre at kommunen framstår som en attraktiv arbeidsgiver for godt kvalifiserte arbeidstakere
- arbeidsgiverpolitikken skal være et viktig virkemiddel for å fremme utvikling og nyskaping, iverksette politiske vedtak, gi riktig kvalitet på tjenestene og sikre effektiv ressursbruk

2. VERDIGRUNNLAG

Modum kommunes arbeidsgiverpolitikk skal være:

Samhandlende og romslig - nyskapende og modig

Dette betyr at arbeidsgiverpolitikken skal bygge på å:

- samhandle og skape relasjoner
- dele kunnskap, erfaring og skape ny praksis
- fremme trygghet, gjensidig tillit og respekt
- ha åpen kommunikasjon og gode dialoger
- sikre god fagkompetanse på rett plass
- fremme kreativitet og ha rom for nye ideer
- tilrettelegge for personlig utvikling og karrieremuligheter
- ha et mangfold og åpenhet for ulikheter
- fremme likeverd

Det er avgjørende at verdigrunnlaget er forankret i hele organisasjonen. I utvikling og endring er det verdigrunnlaget som skaper retning.

3. UTFORDRINGER

Tilgang på og forvaltning av egen arbeidskraft er en arbeidsgiverutfordring. Høy gjennomsnittsalder gjør at kommunen må erstatte mange medarbeidere om kort tid. Generelt vil det bli konkurranse om arbeidskraften.

For å ivareta samfunnsansvaret og for å kunne tilby best mulig tjenester bør kommunen gjenspeile det mangfold som samfunnet rundt oss har. Utfordringen er å gjøre kommunen attraktiv for flere grupper og likestille alle som søkere i rekrutteringssituasjonen. Arbeidet med å redusere sykefraværet og deltidsstillinger, er en utfordring for kommunen.

Omdømmebygging og identitet er en viktig oppgave i forhold til rekruttering. Omdømme påvirker unges utdanningsvalg og kommunens generelle rekrutteringsevne. Kommunens virksomhet er for lite kjent. Manglende kunnskap om og myter om hva offentlige arbeidsplasser har å tilby, er en utfordring i rekruttering av unge.

Utfordringen mellom tilgangen på ressurser og alle oppgavene vi skal utføre, utfordrer kommunen til utvikling og nyskaping.

4. MÅL

4.1 Hovedmål:

Modum kommune skal være en moderne, offensiv og brukerorientert organisasjon, der utgangspunktet for all aktivitet skal være politikernes, og dermed innbyggernes, ønske om at ”I Modum strekker vi oss lenger.”

Modum kommune skal være en organisasjon som har samhandlende og romslige ledere og ansatte. Organisasjonen skal ha ledere og ansatte som er nyskapende og modige med evne og vilje til å mestre dagens og morgendagens utfordringer. Kommunen skal være en trygg, utviklende og inspirerende arbeidsplass for alle ansatte.

4.2 Delmål:

Modum kommune skal:

- være en arbeidsplass der et godt og inkluderende arbeidsmiljø gir økt nærvær, motiverer til innsats og skaper resultater

- tilby konkurransedyktige arbeidsvilkår, som innebærer interessante arbeidsoppgaver, konkurransedyktig lønn, fleksibel arbeidstid, gode pensjonsordninger, og en livsfaseorientert personalpolitikk
- rekruttere, utvikle og lede kompetente medarbeidere på en slik måte at den enkelte opptrer selvstendig og myndig og at organisasjonen er lærings- og utviklingsorientert
- være en organisasjon med kreative medarbeidere i et miljø som gir rom for personlig utvikling
- ha en arbeidsgiverpolitikk som sikrer en mangfoldig sammensetning av medarbeidere
- for å bli en enda bedre arbeidsgiver gjennomføres det medarbeiderundersøkelser etatsvis som kobles til dokumenter om arbeidsgiverpolitikk slik at avvik registreres og brukes til utvikling og forbedringer.
- ved rekruttering av ledere bevisst søke etter personer som kan bidra til å realisere hovedmålet.

5 ORGANISASJONEN

5.1 Åpen kunnskapsorganisasjon

Modum kommune skal være en organisasjon preget av åpenhet og kunnskap. Kommunen har 4 unike roller:

- utvikle demokrati og deltakelse
- være lokalsamfunnsutvikler
- være ansvarlig for grunnleggende velferdstjenester
- sikre innbyggernes rettigheter

Dette betyr at Modum kommune skal:

- praktisere reell medbestemmelse og medinnflytelse
- ha størst mulig åpenhet internt og eksternt
- være preget av ytringsfrihet samtidig som lojalitet og personvern ivaretas
- informere aktivt og legge til rette for dialog og samhandling

- ha gode prosesser forut for beslutninger
- være en lærende organisasjon som gir gode vilkår og rom for læring (videre og etterutdanning og hverdagslæring)
- etterspørre og bruke medarbeidernes kompetanse

5.2 Medarbeidere

I en åpen kunnskapsorganisasjon er det viktig at medarbeiderne tar selvstendige beslutninger innenfor gitte rammer. Det er en forutsetning at medarbeiderne er kompetente, viser høy etisk standard og har faglig integritet.

Det er ventet at framtidens medarbeidere vil være opptatt av selvrealisering og egenverdi. Modum kommune vil ivareta disse ved å ha tydelig verdigrunnlag, bygge relasjoner og tilrettelegge for individuell utvikling, dialog og samhandling.

Modum kommune skal ha medarbeidere som:

- bidrar aktivt til et godt arbeidsmiljø
- får og griper muligheten til å arbeide selvstendig på sine fagområder
- er myndiggjort gjennom delegering og tillit
- evner å se helhet og tar i bruk sine kunnskaper til kommunens beste
- er motiverte, engasjerte og tar initiativ til utvikling
- kjenner sitt samfunnsansvar og forvalter lov- og avtaleverk på en korrekt måte
- tar ansvar for egen læring, personlig utvikling og deler kompetanse med andre
- bidrar til en god dialog på og mellom alle nivå
- foretar en kontinuerlig vurdering av om det de gjør er best, sett i forhold til mål, etikk og ressursbruk

5.3 Ledere

Lederrollen er i stadig endring, noe som stiller store krav til den enkelte leders kompetanse og endrings- og nyskapsvillje. Ledere må ha både relasjonell, faglig, strategisk og administrativ kompetanse, og få muligheter til videreutvikling.

Modum kommunen skal ha et helhetlig lederskap der det er godt samspill mellom det politiske og administrative lederskapet. Det administrative lederskapet må samarbeide på tvers, og utøve medbestemmelse, for å utføre alle oppgavene i kommunen. Lederne må gå foran og være kulturbærere, fremme kommunens verdigrunnlag og sikre at politiske vedtak blir utført til beste for innbyggerne.

For å oppfylle dette, må lederne:

- bruke kommunens verdigrunnlag og forankre det i det daglige arbeidet
- ha en fleksibel lederstil, tilpasset person og situasjon
- stimulere til felles refleksjon, kunnskapsdeling, ny kunnskap og etablering av ny praksis
- utfordre og motivere gjennom å aktivt invitere medarbeidere og tillitsvalgte til diskusjon og dialog om utfordringer, muligheter, mål og verdier
- utfordre seg selv og medarbeidere til å stille spørsmål ved egen praksis og oppmuntre til målrettet forbedringsarbeid
- gi anerkjennelse til medarbeiderne
- være tydelig på forventninger, rammer og mål og være beslutningsdyktig
- fremme en god dialog mellom ledelse, medarbeidere og samarbeidspartnere/ brukere
- sørge for at vi er en lærende organisasjon med rom for å prøve ut nye ideer

6 INNSATSOMRÅDER

6.1 Mangfold, inkludering og livsfaser.

Å sikre mangfold og inkludering på alle nivåer i kommunen er viktig for kvaliteten på tjenesten til innbyggerne, og for å skape moderne og spennende arbeidsplasser. Ulikheter og mangfold i alder, kjønn, utdanning, kultur og tenkemåter er en forutsetning for at Modum kommune opprettholder kvalitet over tid.

Livsfasepolitikken har som mål å skape åpenhet og aksept for at ulike livsfaser kan by på ulike muligheter for å delta fullt ut i yrkeslivet. Samtidig vil en legge til rette for at medarbeiderne skal kunne kombinere privatliv og et aktivt yrkesliv i størst mulig grad. Den har også med seg IA-avtalens mål om å forhindre utstøting fra arbeidslivet. Det er medarbeideren selv som kan definere hva slags livsfase han/hun befinner seg i, ikke bare alder. Derfor står den gode dialogen mellom leder og medarbeider sentralt.

Modum kommune skal ha en aktiv livsfasepolitikk gjennom virkemidler som kompetanseheving, tilrettelegging og fleksibilitet.

Viser til vedlegg 1.

6.2 Identitet og omdømme

Omdømme er summen av egenskaper som andre tillegger oss. Modum kommunes omdømme er viktig for vår rekrutteringsevne og evne til å beholde medarbeidere.

Kommunen skal være en virksomhet med høy etisk standard. Alle skal være stolt av arbeidsplassen sin og ha dette som utgangspunkt for samhandling med omgivelsene.

Modum kommune skal ha følgende fokusområder:

- utvikle høy effektivitet, kvalitet og evne til fornyelse
- bruke verdiene våre i møte med våre omgivelser og være stolte av arbeidet vårt
- samhandle med omgivelsene og aktivt informere om virksomheten

6.3 Medinnflytelse og medbestemmelse

Ansattes og tillitsvalgtes innflytelse og medbestemmelse ligger nedfelt i lov og avtaleverk. God samhandling og relasjon mellom tillitsvalgte og ledere er en forutsetning for å skape ro og trygghet i organisasjonen. Innflytelse og medansvar bidrar til å gi gode og avklarte ansvarsforhold. Arbeidsgiver skal sikre gode prosesser for samarbeid. Veien til en serviceinnstilt og omstillingsdyktig kommune går gjennom gode og åpne prosesser bygget på samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse

- ledere og tillitsvalgte skal sammen planlegge informasjon til og involvering av alle medarbeidere
- Modum kommune skal verdsette fagforeningene og vise romslighet til å drive tillitsvalgtarbeid og legge til rette slik at tillitsvalgte kan utvikle sin kompetanse

- partsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene skal være basert på gjensidig respekt, ærlighet, åpenhet og trygghet

6.4 Motivasjon og lønnspolitikk

For å få til en best mulig utførelse av kommunens oppgaver er det viktig at arbeidsgiver klarer å få frem det beste i medarbeideren. Modum kommune skal ha et bevisst forhold til hva den enkelte medarbeider motiveres av. Arbeidstakerens verdi og menneskesyn, samt hvilken livsfase hver enkelt er i, vil påvirke motivasjonen.

Lønnspolitisk plattform skal være godt forankret i kommunens overordnede målsettinger, og den skal videreutvikles gjennom arbeidsgiverstyrte prosesser i god dialog med tillitsvalgte og de ansatte.

Viktige motivasjonsfaktorer:

- medbestemmelse og muligheten til å påvirke egne arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår
- anerkjennelse for utført arbeid
- mestringsopplevelse
- få utfordringer, større oppgaver og mer ansvar
- være en del av et fellesskap i et godt arbeidsmiljø

6.5 Læring og utvikling

Kommunen trenger en indre vilje til kontinuerlig utvikling. Dette stiller store krav til ledere og medarbeidere. Deres evne til refleksjon over veivalg, mål og tiltak er grunnleggende. Det må skapes en kultur for læring og utvikling som er basert på både tradisjonell utdanning og utveksling av kunnskaper og erfaringer, både i og utenfor organisasjonen.

Muligheter for kompetanseutvikling er viktig for den enkelte medarbeider. For Modum kommune er det avgjørende at medarbeiderne har den individuelle kompetansen som trengs for å nå målene. Kompetanse må defineres i videst mulig forstand og bør omfatte faglig, personlig og handlingsrettet kompetanse.

Målrettet og langsiktig utviklingsarbeid vil være helt nødvendig dersom kommunen skal lykkes i arbeidet med å beholde og rekruttere de beste medarbeiderne. Inntak av læringer skal ha høy prioritet.

Modum kommune skal:

- ha gode kompetanseplaner som sikrer at vi har kompetansen som trengs for framtiden
- legge til rette for møteplasser hvor læring og kunnskapsdeling kan skje
- ha systemer for kontinuerlig evaluering, forbedring og utviklingsarbeid
- ha kultur for læring og rom for eksperimentering
- ha vilje og evne til å utnytte ny teknologi

6.6 Politikk og administrasjon

Modum kommunes arbeidsgiverpolitikk må utføres i tråd med kommunestyrets visjon og målsettinger.

For at innbyggerne skal oppleve hvilke verdier som er styrende for organisasjonen, er det avgjørende at ledere og ansatte kontinuerlig diskuterer innholdet i tjenestene.

For å få til dette, er det en forutsetning at samarbeidet mellom administrativ og politisk ledelse er preget av respekt og tillit, og at det er et gjensidig ønske om å lykkes.

Modum kommune skal ha:

- et godt samspill som er preget av gjensidig tillit
- klare spilleregler, rutiner og saksgang
- tydelig delegasjon
- god rolleforståelse og aksept
- gode arenaer for samspill, formelle og uformelle
- gode kunnskaper innen ledelse, arbeidsgiverrollen og samspillkompetanse

6.7 Etikk og samfunnsansvar

Modum kommune er ansvarlig for grunnleggende velferdstjenester og forvalter ressurser på vegne av fellesskapet.

Kommunen er gitt en betydelig makt som forvalter av en rekke lover og forskrifter.

Tillit til at kommunen opererer etisk forsvarlig og tar samfunnsansvar er derfor helt avgjørende.

En etisk forsvarlig virksomhet innebærer at kommunen opptrer i samsvar med gjeldende lover og regler, men også at vi handler i samsvar med etablerte oppfatninger.

Modum kommune skal:

- ha ledere og ansatte som reflekterer over egen adferd/praksis
- utvikle etisk bevissthet i virksomheten
- ha rutiner som sikrer åpenhet i virksomheten
- oppfordre ansatte til å si ifra om brudd på lover og regler

6.8 Helse Miljø Sikkerhet – HMS

Arbeidsmiljøloven med forskrifter gir rammer for arbeidet med HMS. Kommunen skal ha systemene som kreves i forbindelse med internkontroll, slik at vi tar vare på miljøet vårt, har en sikker arbeidsplass og et helsefremmende arbeidsmiljø.

Kommunen skal fokusere på HMS i arbeidshverdagen og gode rutiner for oppfølging.

Det er forebyggende og bidrar til oppbygging og bevaring av et godt arbeidsmiljø, med fokus på helsefremmende tiltak, deriblant friskfaktorer og nærværsfaktorer.

Kommunen skal ha gode rutiner for kartlegging av arbeidsmiljøet og kartleggingen skal etterfølges av handling på avdelingene.

Ledere og verneombud skal ha opplæring i HMS.

Oppdaterte internkontroll-håndbøker skal brukes aktivt som verktøy av alle ledere.

Inkluderende arbeidsliv (IA)

Kommunen har vært IA virksomhet siden 2003. Med IA menes et arbeidsliv som har plass til alle som vil og kan arbeide. IA avtalens overordnede mål og kommunens hovedmål er sammenfallende:

Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Kommunen har utarbeidet egne delmål som legger vekt på forebygging og rutiner for tettere oppfølging av sykemeldte.

Det vises for øvrig til overordnet Helse, Miljø og sikkerhets dokument – A. styringsdelen

VEDLEGG 1.

7.0 Verktøykasse for individuelle livsfasetiltak

Gjennom lov- og avtaleverket er det ordninger som tar opp i seg tilpassing til livsfaser og individuelle behov. Dette finner vi i Lov om Folketrygd (kap 8, 9 og 14), Hovedtariffavtalens kapittel 1 og Arbeidsmiljøloven (kap 4, 10 og 12). I tillegg kommer egne tiltak.

Livsfasen – barn:

- Svangerskap og fødsel /Adopsjon/Fosterbarn (aml §§ 12-2 til 12-6)
- Rett til fri ved amming (aml § 12-8)
- Omsorg for barn i samband med fødsel (aml § 12-3)
- Svangerskapskontroll (aml § 12-2)
- Rett til fri ved barn og barnepasser sin sjukdom (aml §12-9,
- Folketrygdloven § 9-6)

Livsfasen – alle

- Pleie av pårørende (aml §12-10 og Folketrygdloven § 9-12)
- Rett til redusert arbeidstid på grunn av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner (aml § 10-2)
- Rett til vurdering av fleksibel arbeidstid (aml §10-2 (3))
- Utdanningspermisjoner (aml § 12-11 samt avtaleverket)
- Permisjonsreglement
- Reglement for fleksibel arbeidstid

Livsfasen – senior

- Undervisningspersonale: Rett til å bytte undervisningsarbeid med annet pedagogisk arbeid.(SFS 2213)
- Ekstra ferieuke fra 60 år (Ferie-loven § 5 nr 2)
- Særaldersgrenser

Egne tiltak:

Seniorpolitikken skal signalisere at kommunen verdsetter eldre arbeidstakere. Seniortiltakene må ses på som en mulighet, ikke en rettighet.

- Fra 58 års alder skal arbeidstakere stimuleres til å fortsette i jobb gjennom medarbeidersamtaler
- Modum kommune skal arrangere “seniordag” for ansatte på 55+, med besøk av pensjonsselskapene (KLP og SPK) og ev andre viktige aktører
- Utvikle seniorenas kompetanse
- Oppfordre og motivere hver enkelt senior til å stå lenger i jobb
- Utvikle og markedsføre attraktive ordninger som i stor grad kan tilpasses arbeidstakers og arbeidsgivers behov, for eksempel trening i arbeidstiden inntil 10 % av stillingen. Redusert tid skal brukes til trening eller aktiviteter som virker helsefremmende.

